

# INCERTIDUMBRE LABORAL COMO PREDICTOR DE BAJA SALUD MENTAL EN PERSONAL DEL SECTOR HOTELERO UN ANÁLISIS DESDE EL DESARROLLO SOSTENIBLE Y EL DESARROLLO LOCAL

*Doctora Esperanza Vargas Jiménez<sup>1</sup>*

*Maestra Sara Paola Pérez Ramos<sup>2</sup>*

*Doctor Esteban Agulló Tomás<sup>3</sup>*

## RESUMEN

La incertidumbre laboral se planteó como un fenómeno de estudio importante como consecuencia de los procesos de precarización laboral. En ese sentido la literatura ha señalado que tiene efectos adversos en la salud mental. Paralelamente, la hotelería se presentó como un contexto donde la precarización es más acentuada. En la misma línea, es necesario mejorar la calidad de los recursos humanos como un objetivo específico de la política de desarrollo local, ya que, la mejora de la calidad de los recursos humanos propicia el aumento de la productividad y estimula la competitividad.

**Palabras clave:** Sector hotelero; Incertidumbre laboral; Salud mental

## Incertidumbre laboral, delimitación conceptual

La incertidumbre laboral es un concepto novedoso que aparece por primera vez en el estudio de las organizaciones en 1984, y se asocia principalmente al estrés (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). En esta primera aproximación teórica, Greenhalgh & Rosenblatt definen la incertidumbre laboral como la incapacidad percibida para mantener una situación laboral deseada. Asimismo, estos autores, comprenden la certidumbre o seguridad en el empleo como una necesidad ideal; aproximándose al paradigma del trabajo estable del modelo keynesiano, que ante la anticipación de no verse alcanzada desencadena secuencias de frustración en el trabajador.

Han pasado ya más de tres décadas de este primer acercamiento al estudio de la incertidumbre, y ante la realidad actual de los trabajadores, la incertidumbre laboral se ha convertido en un campo de estudio adaptado al contexto (Pienaar et al., 2013).

Algunos años más tarde, en el 2002, Sverke & Hellgren definen la incertidumbre laboral como la “experiencia subjetiva de anticipación ante un hecho involuntario e importante relacionado con la pérdida de empleo” (Sverke y Hellgren, 2002: 243). En esta línea, pocos años antes, en 1998, Pearce

---

<sup>1</sup> Universidad de Guadalajara, Puerto Vallarta-México, [esperanzavargas@hotmail.com](mailto:esperanzavargas@hotmail.com)

<sup>2</sup> Universidad de Guadalajara, Puerto Vallarta-México, [paolaperam@gmail.com](mailto:paolaperam@gmail.com)

<sup>3</sup> Universidad de Oviedo, Oviedo-España, [estebanagullotomas@gmail.com](mailto:estebanagullotomas@gmail.com)

definió el empleo temporal como un tipo objetivo de incertidumbre laboral que se caracteriza por una determinada probabilidad que tienen los trabajadores de tener el mismo trabajo en el futuro. Por su parte Witte (1999) definió a la incertidumbre como la preocupación general o la amenaza sobre la continuación de existencia de trabajo en el futuro.

La incertidumbre laboral, en palabras de Sverke et al., (2006) fue definida como una experiencia subjetiva, un fenómeno multidimensional que puede surgir como una función de la interacción entre la situación objetiva y las características subjetivas, y que puede tener consecuencias perjudiciales para las actitudes y el bienestar de los empleados.

Siguiendo la línea de literatura más novedosa; el metanálisis realizado por Llosa, Menéndez-Espina, Agulló-Tomás, & Rodríguez-Suárez (2018) indica, después de haber analizado los principales estudios referentes a la incertidumbre laboral, que éstos coinciden en que es tratada como estresor laboral, siempre con un impacto negativo en el trabajador, su entorno personal y el entorno organizacional, repitiéndose la idea de que tiene origen en la anticipación de la posibilidad, involuntaria e incontrolable, de perder una situación laboral que se desea mantener. Asimismo señalan que el interés por el campo de estudio de la incertidumbre laboral ha ido incrementándose de manera constante, a medida que las relaciones laborales flexibles y cambiantes se han ido convirtiendo en un elemento intrínseco del mercado de trabajo actual.

### **Salud mental, delimitación conceptual**

En un concepto amplio de salud mental en la línea marcada por la Organización Mundial de la Salud (WHO): “la salud mental se refiere a una amplia gama de actividades directa o indirectamente relacionadas con el bienestar mental incluido en la definición de salud de la OMS: un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad” (World Health Organization, s.f.).

La salud mental es una parte indivisible de la salud pública y afecta significativamente a los países y su capital humano, social y económico (World Health Organization, 2011). Asimismo, señala que la salud mental no es solo la ausencia de trastornos mentales o síntomas, es también un recurso que respalda el bienestar general y la productividad. La salud mental positiva es un estado de bienestar en el cual el individuo desarrolla sus propias habilidades, puede afrontar los estresores normales de la vida, trabajar productivamente y contribuir a su comunidad.

Siguiendo los aportes de WHO, la buena salud mental permite la flexibilidad cognitiva y emocional, que son básicas para las habilidades sociales y la resiliencia para enfrentar el estrés. Este capital mental es de vital importancia para un funcionamiento saludable de las familias, comunidades y de la sociedad.

Por su parte para la American Psychiatric Association, la salud mental es la manera en que los pensamientos, sentimientos y conductas afectan la vida. En México, la Secretaría de Salud (2014) ha señalado que no hay salud sin salud mental, a la vez indica una mutua correspondencia entre los trastornos mentales y las enfermedades físicas.

Entre los principales teóricos de la Salud Mental, Werneke, Goldberg, Yalcin, & Üstün (2000), han corroborado lo dicho por Goldberg, al señalar que las alteraciones en la salud mental pueden medirse por síntomas como la depresión, síntomas somáticos, disfunción social y ansiedad. Que si bien solo son una parte y no todo lo referente a la salud mental, el estudio de estos factores ayuda a aproximarnos a este fenómeno.

## **Incertidumbre laboral y salud mental**

La crisis económica global afecta la vida de las personas en diferentes esferas –social, laboral, individual y familiar–, sin embargo, de las secuelas más notables de dicha crisis son las concernientes al trabajo, como lo son: la precariedad laboral, la incertidumbre laboral, el desempleo, aunado a ello, la pobreza y marginación (Catalano, 1991). Otros autores que han referido efectos negativos a la salud por parte de la crisis económica y por ende de la precarización laboral, han sido Fountoulakis et al. (2014) y Sicras & Navarro-Artieda (2015), confirmando la relación de variables macroeconómicas con el suicidio y la depresión.

En la misma línea la Organización Mundial de la Salud (World Health Organization, 2011) manifiesta la importancia de estudiar la salud mental relacionada con los efectos de las crisis financieras, tales como privación, pobreza e inequidad, además señala a las crisis económicas como un factor de alto riesgo para la salud mental. Respecto al trabajo, postula que un ambiente laboral saludable y un estilo de vida sano son factores protectores determinantes en la salud mental, por el contrario, la pobreza, falta de educación, el desempleo, la incertidumbre y el estrés laboral son factores de alto riesgo para la salud mental. Benach et al. (2015) entre sus hallazgos indican que la salud mental se deteriora progresivamente a medida que la puntuación en precariedad es más alta.

La incertidumbre laboral como efecto de la crisis económica (Llosa et al., 2018) y como un aspecto de la precariedad laboral (Benach et al., 2015), se relaciona con un impacto negativo sobre el bienestar de los trabajadores y, por lo tanto, sobre la productividad de las organizaciones (Sora et al., 2013). Estudios previos atendiendo a variables de tipo personal, organizacional y social, muestran cómo la incertidumbre laboral correlaciona de manera negativa con distintos indicadores de bienestar.

Uno de los primeros estudios que vinculan específicamente la incertidumbre laboral con el bienestar es el de Witte (1999), cuyos hallazgos refieren que la incertidumbre laboral se asocia con bajo bienestar. Asimismo, constata a la incertidumbre laboral como uno de los aspectos de la situación laboral que más se asocian a la angustia. También indica que la incertidumbre laboral resultó ser igual de perjudicial para el bienestar que el desempleo.

Entre otros hallazgos Lozza, Libreri, & Bosio (2013) analizaron la relación entre el empleo temporal y la incertidumbre laboral, confirmando que esta última es un fenómeno complejo y multifacético que no puede atribuirse únicamente al trabajo temporal, ya que distingue la relevancia de la distinción entre inseguridad laboral "objetiva" y "subjetiva".

Entre los estudios más actuales, Llosa et al. (2018) refiere la existencia de una relación significativa entre la incertidumbre laboral subjetiva y la salud mental. Asimismo, señalan que la incertidumbre laboral guarda relación con el riesgo o presencia de depresión, ansiedad y cansancio emocional, así como con una baja satisfacción general con la vida. Encontraron comparaciones internacionales, con resultados igualmente negativos en los trabajadores con independencia de la situación económica de los estados.

Estos estudios coinciden en el mismo punto: la incertidumbre laboral tiene efectos adversos en el bienestar general del individuo así, siguiendo a Llosa et al. la incertidumbre laboral queda constatada como una problemática de primer orden para la salud mental de los trabajadores, generando efectos devastadores en todo tipo de perfiles profesionales y contextos económicos (Llosa et al., 2018).

### **Incertidumbre laboral en el sector turístico... una nueva vía de investigación**

Este fenómeno cobra mayor relevancia al vincularlo con el sector turístico al ser éste una industria con características muy específicas; en ese sentido la literatura concerniente al turismo, ha coincidido en que su comercialización se ha hecho principalmente a través de un modelo industrial, conformándose así la industria turística, concebida en un contexto capitalista, lo cual ha permitido el rápido crecimiento de este sector y ha sido fuente de crecimiento económico para muchos países y localidades. Sin embargo, el modelo industrial derivó en que los beneficios del turismo solo fueran disfrutados por unos cuantos, generando un alto grado de marginación en las comunidades de acogida, donde tiene lugar una dinámica económica y social de desigualdad, pobreza, trabajo precario, caracterizado por largas jornadas, mala remuneración, falta de capacitación, informalidad y trabajo temporal (Jafari, 2005; Molina, 2011).

La OIT (2004) hace énfasis en algunas condiciones propias de la industria del turismo que pueden hacer que el trabajo decente constituya un desafío singular, dichas condiciones incluyen largas jornadas de trabajo durante ciertos periodos, la sincronización no habitual del trabajo y el descanso, el empleo estacional, el trabajo informal, formas de contratación no habituales, así como una gama de formas de remuneración no habituales, por decir algunos.

Por su parte Méndez Sosa, Rodríguez Pichardo, Osorio García, & Salgado Vega (2013) han referido que el sector turístico en México se caracteriza por su flexibilidad laboral, determinada por:

- Contratos temporales y/o inexistencia de contrato
- Menor calificación y cualificación para ser contratados
- Intensificación del trabajo
- Polarización de especializaciones
- Salarios bajos
- Trabajadores multifuncionales o polivalentes
- Movilidad de trabajo (interna)
- Pérdida de prestaciones
- Variación de los horarios de trabajo
- Subcontratación
- Variación de los horarios de trabajo

Siguiendo esta línea y, respecto al concepto de flexibilidad laboral, Hernandez (2015) ha indicado que dicha estrategia está impulsando la agudización de las condiciones precarias de los derechos laborales, con lo cual se está ante un capitalismo irracional, que tiene como propósito que los trabajadores sufraguen los efectos de las pretensiones de los capitalistas por conseguir mayores ganancias y niveles de productividad. En este sentido, la flexibilización de las relaciones laborales está destinada a ocultar los derechos de los trabajadores, agudizar el despido laboral, y propiciar el fin de un trabajo permanente.

Existe literatura que ha asociado el trabajo turístico a la flexibilidad laboral que, como se menciona en párrafos anteriores, se caracteriza con aspectos inherentes a la incertidumbre laboral, sin embargo, aún son escasos los estudios que hayan ahondado en la relación que guarda el trabajo turístico con la incertidumbre laboral, ni en su enfoque subjetivo ni objetivo. La literatura referente al trabajo en el sector turístico confirma la importancia de ahondar en el estudio de la incertidumbre laboral en este sector; su prevalencia y efectos, ya que se ha señalado que el contexto sociolaboral de zonas turísticas puede propiciar altos niveles de incertidumbre.

### **Incertidumbre laboral, salud mental, trabajo turístico y los Objetivos del Desarrollo Sostenible**

El aspecto normativo del proyecto del desarrollo sostenible se orienta hacia cuatro objetivos definitorios de una buena sociedad: la prosperidad económica, la inclusión y la cohesión social, la sostenibilidad ambiental; y la buena gobernanza por parte de los principales actores, entre ellos los gobiernos y las empresas (Sachs, 2015). Asimismo, señala que hacer realidad el desarrollo sostenible en un planeta superpoblado, desigual y degradado, es el reto más importante al que se enfrenta la generación actual; por lo cual los ODS deben ser la brújula para el desarrollo del planeta.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad. Estos 17 Objetivos se basan en los logros de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, aunque incluyen nuevas esferas como el cambio climático, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible y la paz y la justicia, entre otras prioridades. Los Objetivos están interrelacionados, es decir, con frecuencia la clave del éxito de uno involucrará las cuestiones más frecuentemente vinculadas con otro (ONU, 2015).

Para el interés del presente trabajo, son dos de los ODS los que más se relacionan con el tema en cuestión, mismos que aglutinamos en la siguiente tabla:

**Tabla 1. Objetivos 3 y 8 del Desarrollo Sostenible (ONU, 2015)**

Objetivo 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades	3.4 Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.
Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	<p>8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y alentar la oficialización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, entre otras cosas mediante el acceso a servicios financieros</p> <p>8.5 Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor</p> <p>8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios</p> <p>8.9 Para 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales</p>

En este sentido, los Objetivos del Desarrollo Sostenible constituyen una agenda de importancia vital en todos los ámbitos y deben ser la lupa sobre la que miremos y el borde en el que enmarquemos el fenómeno de la incertidumbre laboral, sabiendo que ya existen medidas y corrientes a nivel internacional que buscan permear sus efectos y marcan directrices en la búsqueda, tanto del trabajo

decente, como de la promoción de la salud mental. A decir, de Sachs, si bien, son objetivos ambiciosos, y no son pocos los obstáculos que se oponen al logro del desarrollo sostenible en la práctica, es mucho más lo que se puede ganar (Sachs, 2015).

### **El capital humano en el desarrollo local**

Las iniciativas de desarrollo local surgieron en los países pobres y de desarrollo tardío, con el objetivo de paliar los efectos negativos que la globalización y el ajuste productivo produjeron en el nivel de vida de la población, mediante la creación de empleo y el progreso económico y social (Vázquez-Barquero, 2009).

Las políticas de desarrollo local definen sus acciones con un enfoque territorial, teniendo en cuenta que las iniciativas de desarrollo se realizan en territorios caracterizados por un sistema social, institucional y cultural con el que interactúan. Por ello, las medidas son más eficaces cuando utilizan los recursos locales y se articulan con las decisiones de inversión de los actores locales. Todas las localidades y territorios disponen de un conjunto de recursos, que constituyen su potencial de desarrollo (Vázquez-Barquero, 2009), que en el caso del presente estudio, el recurso más utilizado es el de sol y playa, teniendo al turismo como principal actividad económica.

A nivel de cada localidad, país o territorio se detecta la dotación de una determinada estructura productiva, mercado de trabajo, conocimientos técnicos, capacidad empresarial, recursos naturales, estructura social y política, o tradición y cultura, sobre los que necesariamente se articulan las iniciativas locales; en el caso estudiado, entorno al turismo se han desarrollado los servicios de alojamiento temporal, la renta de autos, las empresas de alimentos, las excursiones que aprovechan los recursos naturales y el paisaje.

Respecto a los trabajadores, Vázquez-Barquero (2009) ha señalado que es necesario mejorar la calidad de los recursos humanos. Es en el área de los instrumentos del desarrollo en donde las iniciativas locales contribuyen, de manera importante a la búsqueda de un camino que conduzca a la salida de la crisis. Buena parte de los instrumentos utilizados estimulan la obtención de rendimientos crecientes de las inversiones, lo que contribuye a aumentar la productividad (Vázquez Barquero, 2007). Uno de los instrumentos señalados por este autor se refiere a la cualificación de los recursos humanos, refiriéndose a está como un objetivo específico de la política de desarrollo local, ya que a través de ellos se incorpora conocimiento en la producción de bienes y servicios y en la gestión de la propia estrategia de desarrollo. Cuando las acciones de formación se insertan en la estrategia de desarrollo, la mejora de la calidad de los recursos humanos propicia el aumento de la productividad, estimula la competitividad, e incluso afecta al modelo cultural en el que se apoya el proceso de desarrollo.

En este sentido se le da un énfasis mayor a la incertidumbre laboral que afecta la salud mental. El capital humano que se utiliza en la hotelería suele ser para puestos de baja cualificación, como lo son meseros, lavaplatos, camaristas, etc. La disponibilidad de estos puestos es dependiente de la temporada, por lo cual la incertidumbre laboral es bastante alta. Está dinámica no solo afecta a los empleados y sus familias, sino que, también afecta a las empresas, en muchos sentidos, por ejemplo, no tienen trabajadores leales, cambian de organización al mejor postor, ya que no se alcanza a formar una identidad en la organización, por otro lado la gran disponibilidad en temporadas de alta ocupación conlleva un gran gasto en reclutamiento, selección y capacitación del recurso humano.

Abordando la temática de la incertidumbre laboral desde el paradigma del desarrollo local pueden generarse nuevas propuestas y estrategias que apuesten por la formación del capital humano, para que este pueda aspirar a un mejor puesto, así como cambiarse a otro puesto sin dificultad, o para que tengan más opciones en el mercado de trabajo. Sin duda este tipo de estrategias en favor del capital humano,

además de reducir los niveles de incertidumbre y aumentar la salud mental de los trabajadores, también generarían mayor productividad en las empresas, dando cada vez más pasos hacia el desarrollo local.

### **Metodología**

Se trata de un estudio cuantitativo de corte transversal cuyo objetivo general es: estudiar si la variable incertidumbre laboral predice la salud mental.

### **Participantes**

La muestra fue seleccionada mediante el muestreo no probabilístico dirigido, cuya principal característica es que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las condiciones que permiten hacer el muestreo, por ejemplo: acceso o disponibilidad (Scharager y Reyes, 2001). La muestra a la que se tuvo acceso fue un total de 411 trabajadores de la industria hotelera, de los cuales 209 son hombres y 199 son mujeres, la muestra tiene una media de edad de 32 años.

### **Instrumentos**

Se utilizó para el estudio una batería compuesta de 2 escalas psicométricas que se describen a continuación:

- Escala de incertidumbre laboral Job Insecurity (JIS-8)

Propuesta por De White (2000) y adaptada al español por (Llosa, Menéndez-Espina, Rodríguez-Suárez, Agulló-Tomás, & Boada-Grau, 2017). Mide la percepción de los trabajadores respecto a la incertidumbre laboral. Se analiza en dos factores:

- Dimensión cognitiva. Se comprende por el componente cognitivo, aquel que se relaciona con la “creencia” de que el empleo se va a perder.
- Dimensión afectiva. El componente afectivo se comprendería como el relacionado con el “temor” a la pérdida del empleo (Llosa, 2017).

Para el presente estudio, la escala mostró un alpha de Cronbach de .644, sin embargo, al analizarlo por factores, la incertidumbre laboral cognitiva obtuvo un  $\alpha$  de .691, mientras que la incertidumbre laboral afectiva muestra un  $\alpha$  de .838; por su parte, el análisis de fiabilidad de la validación en español de Llosa et al. (2017) fue de .88.

- Salud General de Goldberg (GHQ)

Creada por Goldberg y Hillier (1979) y adaptada al español por Retolaza Balsategui, Mostajo, De la Rica, Díaz de Garramiola, Pérez de Loza, Aramberri y Markez Alonso (1993). Evalúan el estado general de salud mental o bienestar en población no clínica. Para su medición se utilizó la alternativa de corrección con puntuaciones recodificadas de 0-3 que sugiere el manual para estudios empíricos. Además de aportar una puntuación global, mide cuatro factores:

- Síntomas somáticos
- Ansiedad e insomnio
- Disfunción social
- Depresión severa

Para el presente estudio obtuvo un alpha de Cronbach de .932, mientras que el índice de fiabilidad en la adaptación el español en Colombia fue de .84 (Villa G., Zuluaga Arboleda, & Restrepo Roldan, 2013).

## Resultados

### *Valor predictivo de las variables de incertidumbre laboral en la salud mental*

El análisis de regresión confirma el valor predictivo de las variables de incertidumbre laboral en la salud mental. Como se puede constatar en la tabla 2, las variables de incertidumbre laboral total y afectiva explican respectivamente el 3.1% y el 3% de los síntomas de alteración en la salud mental. De forma específica, se constata que la incertidumbre laboral total ( $\beta = 0.184$ ;  $p < 0,001$ ) y la incertidumbre laboral afectiva ( $\beta = .174$ ;  $p < 0,01$ ) son variables explicativas.

Variables predictoras	R2 Corregida	F	B	P
Incertidumbre laboral total	.031**	13.330	.184	<0.001
Incertidumbre laboral cognitiva	.004	2.448	.080	>.05
Incertidumbre laboral afectiva	.030*	12.053	.174	<.01

Nota: R2 = Correlación múltiple cuadrada; F = F de Fisher-Snedecor;  $\beta$  = Beta;  $p = \alpha = 0,05$ .

**Tabla 2. Análisis de regresión lineal utilizando como variable criterio la salud mental**

## Discusión

Haciendo referencia al objetivo que pretendía encontrar si la variable incertidumbre laboral predice la salud mental se encontró que las variables de incertidumbre laboral total y afectiva explican respectivamente el 3.1% y el 3% de los síntomas de alteración en la salud mental. De forma específica, se constata que la incertidumbre laboral total ( $\beta = 0.184$ ;  $p < 0,001$ ) y la incertidumbre laboral afectiva son algunas de las variables explicativas estadísticamente significativas.

La incertidumbre laboral se ha relacionado con la salud mental de una manera general, a través los diferentes meta-análisis desarrollados (Cheng & Chan, 2008; Llosa et al., 2018; Sverke et al., 2006). Los resultados de esta investigación concuerdan con los datos previos, pero aportan un nivel mayor de concreción: la incertidumbre laboral no sólo se relaciona con la salud mental general, sino que también se halla una relación empírica con la depresión, la ansiedad, el insomnio, los síntomas somáticos y la disfunción social. Estos resultados se sostienen en literatura científica muy reciente, que relacionan incertidumbre laboral con las diferentes afecciones mencionadas (Blom, Richter, Hallsten, & Svedberg, 2015; Höge, Sora, Weber, Peiró, & Caballer, 2015; Llosa et al., 2017; Sicras & Navarro-Artieda, 2015). Asimismo y siguiendo las aportaciones de (Vázquez-Barquero, 2009)

Siguiendo a las ideas de Sora et al., (2013); la incertidumbre laboral se relaciona con un impacto negativo sobre el bienestar de los trabajadores y, por lo tanto, sobre la productividad de las organizaciones (Sora et al., 2013).

Asimismo WHO (2011) ha señalado que la salud mental es una parte indivisible de la salud pública y afecta significativamente a los países y su capital humano, social y económico; ya que se refiere a la salud como un recurso que respalda el bienestar general y la productividad. La salud mental positiva es un estado de bienestar en el cual el individuo desarrolla sus propias habilidades, puede afrontar los estresores normales de la vida, trabajar productivamente y contribuir a su comunidad. En este sentido, ambos autores van en la línea de aumentar la calidad del capital humano, aumentando así la



productividad de las empresas, mediante la creación de mejores condiciones, en el sentido de este estudio, contractuales, que posibilitarán el desarrollo a nivel local.

## Conclusiones

Para el presente estudio se buscó hacer un contraste entre lo que se quiere alcanzar y lo que existe realmente. Se confirma en el presente lo referido en la literatura respecto a que las condiciones de trabajo de las empresas, actualmente, no logran alcanzar lo dictado por la OIT respecto al trabajo decente así lo señalan (Gálvez Santillán, Gutiérrez Garza, Picazzo Palencia, & Osorio Calderón, 2016; Prieto, 2017). Este último indica que el rasgo que mejor caracteriza esta crisis es el de la sustitución de la norma social del pleno empleo de la sociedad salarial por la del empleo flexible y precario de la sociedad postsalarial, idea que es compartida con Gálvez Santillán et al. (2016) al referir que el proceso globalizador llevó a que los trabajadores fueran perdiendo sus derechos laborales, coadyuvando a una mayor precarización, que es una de las causas del incremento en la desigualdad; por lo que la lucha respecto al mejoramiento de las condiciones laborales es importante y no debe ser detenida; partiendo de los resultados del presente estudio puede mostrarse que la precariedad laboral es un tema de gran relevancia por sus implicaciones en la salud, de manera que debe prestársele especial atención sobre todo en el sector hotelero que suele ser de los más precarios.

También se confirma que este fenómeno se acentúa más en una sociedad que tiene al turismo como modelo económico, ya que, aunado a la crisis y las nuevas tendencias de trabajo, en el sector turístico los empleos cumplen con mayor frecuencia los criterios para determinarse como precarios. En este sentido se propone el estudio de la incertidumbre laboral en el trabajo turístico como una nueva vía de investigación, misma que constituye un camino de gran importancia para poner sobre la mesa las realidades de los trabajadores del sector turístico, quienes se enfrentan doblemente a la precarización y por ende a la incertidumbre laboral.

En un sentido más alentador, el presente trabajo le da énfasis a los Objetivos del Desarrollo Sostenible en el estudio de la incertidumbre y la salud mental, ya que constituyen una agenda que le da un soporte para emprender acciones en búsqueda de mejorar las condiciones laborales y promover la salud mental. Por lo tanto, se establecen como un gran referente.

Por último es importante recalcar la importancia de la incertidumbre laboral y la salud mental, desde la perspectiva del desarrollo local. Que refiere a la formación del capital humano como una de sus principales estrategias para el desarrollo local, esto sería la clave para buscar soluciones a la incertidumbre laboral desde la capacitación y formación de los trabajadores, en aras de aumentar sus posibilidades de empleo, situación que desembocaría en mayores niveles de salud mental.

## REFERENCIAS

**American Psychiatric Association.** (s.f.). "What Is Mental Illness?" en *American Psychiatric Association*. Disponible en: <https://www.psychiatry.org/patients-families/what-is-mental-illness> [Accesado el día 2 de febrero de 2018]

**Benach, J., Julià, M., Tarafa, G., Mir, J., Molinero, E., y Vives, A.** (2015). "La precariedad laboral medida de forma multidimensional: distribución social y asociación con la salud en Cataluña", *Gaceta Sanitaria*, 29(5), pp.375–378. doi: 10.1016/j.gaceta.2015.04.002

**Blom, V., Richter, A., Hallsten, L., y Svedberg, P.** (2015). "The associations between job insecurity, depressive symptoms and burnout: The role of performance-based self-esteem", *Economic and Industrial Democracy*, 39(2), pp.46–63. doi: 10.1177/0143831X15609118

**Catalano, R.** (1991). "The Health Effects of Economic Insecurity", *American Journal of Public Health*, 81(9), pp.1148–1152. doi: 10.2105/ajph.81.9.1148

**Cheng, G. H.-L. y Chan, D. K.-S.** (2008). "Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review", *Applied Psychology*, 57(2), pp.272–303. doi:10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x

**Cheng, T., Huang, G., Lee, C., y Ren, X.** (2012). "Longitudinal effects of job insecurity on employee outcomes: The moderating role of emotional intelligence and the leader-member exchange", *Asia Pacific Journal of Management*, 29(3), pp.709–728. doi:10.1007/s10490-010-9227-3

**Creswell, J. W.** (2001). *Educational Research*. N.J.: Prentice Hall.

**Cuyper, N. D., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D., y Alarco, B.** (2008). "Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity", *Applied Psychology*, 57(3), pp.488–509. doi:10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x

**Fountoulakis, K. N., Kawohl, W., Theodorakis, P. N., Kerkhof, A. J. F. M., Navickas, A., Hoschl, C. y Lopez-Ibor, J.** (2014). "Relationship of suicide rates to economic variables in Europe: 2000-2011", *The British Journal of Psychiatry*, 205(6), pp. 486–496. doi: 10.1192/bjp.bp.114.147454

**Gálvez Santillán, E., Gutiérrez Garza, E., Picazzo Palencia, E. y Osorio Calderón, J.** (2016). "El trabajo decente, una alternativa para reducir la desigualdad en la globalización: el caso de México", *Región y sociedad*, 28(66), pp.55–94, disponible en: <https://regionysociedad.colson.edu.mx:8086/index.php/rys/article/view/397/1104> [Accesado el 25 de marzo de 2018]

**Goldberg, D. P. y Hillier, V. F.** (1979). "A scaled version of the General Health Questionnaire", *Psychological Medicine*, 9(1), pp.139. doi: 10.1017/S0033291700021644

**Greenhalgh, L. y Rosenblatt, Z.** (1984). "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity", *Academy of Management Review*, 9(3), pp.438–448. doi:10.5465/amr.1984.4279673

**Hernandez, C.** (2015). "Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente?", *Rev de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 18(2), pp.250-265, disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99345727006> [Accesado el 20 de enero de 2018]

**Höge, T., Sora, B., Weber, W. G., Peiró, J. M. y Caballer, A.** (2015). "Job insecurity, worries about the future, and somatic complaints in two economic and cultural contexts: A study in Spain and Austria", *International Journal of Stress Management*, 22(3), pp.223–242. doi: 10.1037/a0039164

**Jafari, J.** (2005). "El turismo como disciplina científica", *Política y sociedad*, 42(1), pp.39–56, disponible en: <http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/24139> [Accesado el 20 de febrero de 2018]

**Karanikolos, M., Mladovsky, P., Cylus, J., Thomson, S., Basu, S., Stuckler, D. y McKee, M.** (2013). "Financial crisis, austerity, and health in Europe", *The Lancet*, 381(9874), pp.1323–1331, disponible en: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(13\)60102-6/abstract](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(13)60102-6/abstract) [Accesado el 05 de marzo de 2018]

**Llosa, J. A.** (2017). "Incertidumbre Laboral Y Salud Mental En Trabajadores Precarios Y Desempleados: Un Enfoque Analítico E Interventivo" en *Teseo*. Oviedo, España, Universidad de Oviedo, disponible en: <https://www.educacion.gob.es/teseo/mostrarRef.do?ref=1517379> [Accesado el día 30 de enero de 2018]

**Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E. y Rodríguez-Suárez, J.** (2018). "Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders", *Anales de Psicología*, 34(1), disponible en: <http://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.34.2.281651> [Accesado el 25 de abril de 2018]

**Lozza, E., Libreri, C. y Bosio, A. C.** (2013). "Temporary employment, job insecurity and their extraorganizational outcomes", *Economic and Industrial Democracy*, 34(1), pp.89–105. doi:10.1177/0143831X12436617

**Méndez Sosa, M. del C., Rodríguez Pichardo, O. M., Osorio García, M. y Salgado Vega, M. del C.** (2013). "La flexibilidad laboral en el sector turístico en México: Una interpretación teórica", *Estudios y perspectivas en turismo*, 22(4), pp.705–728, disponible en: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S185117322013000400005&script=sci\\_abstract&lng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S185117322013000400005&script=sci_abstract&lng=es) [Accesado el 07 de enero de 2018]

**Mendoza García, M. E., & Tapia Colocía, G.** (2010). "Situación Demográfica de México 1910-2010" en CONAPO (comp.), *La situación demográfica de México 2010*. México, pp. 11-20.

**Molina, S.** (2011). *Turismo Creativo. El fin de la competitividad*. Chile: Escritores:cl.

**ONU, O. M. de las N. U.** (2015). "Agenda 2030" en *Naciones Unidas*. Disponible en: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/laasamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/> [Accesado el día 15 de febrero de 2018]

**Organización Internacional del Trabajo.** (1987). *Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

**Organización Internacional del Trabajo.** (2004). "Introducción a las estadísticas laborales del turismo" en *Statistics and Tourism Satellite Account*. Ginebra, OIT, disponible en: [http://statistics.unwto.org/sites/all/files/pdf/ilo\\_b\\_sp.pdf](http://statistics.unwto.org/sites/all/files/pdf/ilo_b_sp.pdf)

**Organización Internacional del Trabajo.** (2011). "Cuarto punto del orden del día, Conciliación del trabajo y la vida familiar", *312ª reunión del Consejo de Administración*. Ginebra, noviembre de 2011. Ginebra, OIT, disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_163643.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf). [Accesado el día 23 de marzo de 2018]

**Pearce, J. L.** (1998). "Job insecurity is important but not for the reasons you might think: The example of contingent workers" en C. L. Cooper y D. M. Rousseau (ed.), *Trends in Organizational Behavior*. New York: Wiley, pp. 31–46.

**Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J. y Sverke, M.** (2013). "The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations", *Southern African Business Review*, 17(2), pp.1–22, disponible en: <https://www.ajol.info/index.php/sabr/article/view/110912> [Accesado el 10 de febrero de 2018]

**Prieto, C.** (2017). "El futuro del trabajo (decente): de la hegemonía a su crisis, de la centralidad exclusiva a una centralidad compartida (con los ciudadanos)", *Futuro del Trabajo: Trabajo decente para todos*, 3, pp.8–9, disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms\\_548592.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548592.pdf) [Accesado el 18 de enero de 2018]

**Retolaza Balsategui, A., Mostajo, A., De la Rica, J. R., Díaz de Garramiola, A., Pérez de Loza, J., Aramberri, I. y Markez Alonso, I.** (1993). "Validación del Cuestionario de Salud General de Goldberg (versión 28 ítems) en consultas de Atención Primaria", *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 13(46), pp.187–194, disponible en: <http://www.revistaaen.es/index.php/aen/article/view/15340> [Accesado el 14 de enero de 2018]

**Sachs, J.** (2015). *La era del desarrollo sostenible* (Planeta libros). España: Planeta libros.

<http://www.redalyc.org/pdf/622/62242950005.pdf> [Accesado el 17 de enero de 2018]

**Secretaría de Salud.** (2014). "Programa de Acción Específico Salud Mental 2013-2018" en *Secretaria de Salud*. Disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file\\_11918/Salud\\_Mental.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file_11918/Salud_Mental.pdf) [Accesado el día 24 de enero de 2018]

**Shoss, M. K.** (2017). "Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research", *Journal of Management*, 43(6), pp.1911–1939. doi:10.1177/0149206317691574

**Sicras, A. y Navarro-Artieda, R.** (2015). "Use of antidepressants in the treatment of major depressive disorder in primary care during a period of economic crisis", *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 12, pp.29-40. doi: 10.2147/NDT.S91227

**Sievers, M. y Nuñez, D.** (2014). "El Potencial Económico Y Las Condiciones De Trabajo De Las Pyme En La Cadena Del Turismo En Bahía De Banderas – México" en *Organización Internacional del Trabajo*. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/publication/wcms\\_329148.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_329148.pdf) [Accesado el día 30 de enero de 2018]

**Sora, B., De Cuyper, N., Caballer, A., Peiró, J. M. y De Witte, H.** (2013). "Outcomes of Job Insecurity Climate: The Role of Climate Strength: JOB INSECURITY CLIMATE AND STRENGTH", *Applied Psychology*, 62(3), pp.382–405. doi:10.1111/j.1464-0597.2012.00485.x

**Sverke, M. y Hellgren, J.** (2002). "The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium", *Applied Psychology*, 51(1), pp.23–42. doi:10.1111/1464-0597.0077z

**Sverke, M., Hellgren, J. y Näswall, K.** (2006). *Job insecurity: A literature review*. Arbetslivsinstitutet.

**Vander Elst, T., De Cuyper, N., Baillien, E., Niesen, W. y De Witte, H.** (2014). "Perceived Control and Psychological Contract Breach as Explanations of the Relationships Between Job Insecurity, Job Strain and Coping Reactions: Towards a Theoretical Integration: Job Insecurity, Perceived Control and Psychological Contract Breach", *Stress and Health*, 32(2), pp.100–116. doi:10.1002/smi.2584

**Vázquez-Barquero, A.** (2009). "Desarrollo local, una estrategia para tiempos de crisis". *Apuntes del CENES*, 28(47), pp.117-132.

**Villa G., G., Zuluaga Arboleda, C. y Restrepo Roldan, L. F.** (2013). "Propiedades psicométricas del Cuestionario de Salud General de Goldberg GHQ-12 en una institución hospitalaria de la ciudad de

Medellín”, *Avances en Psicología Latinoamericana*, 31(3), pp.532–545, disponible en: <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/apl/article/view/1656> [Accesado el 15 de abril de 2018]

**Werneke, U., Goldberg, D. P., Yalcin, I. y Üstün, B. T.** (2000). “The stability of the factor structure of the General Health Questionnaire”, *Psychological medicine*, 30(4), pp.823–829, disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11037090> [Accesado el 10 de abril de 2018]

**Witte, H. D.** (1999). “Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues”, *European Journal of work and Organizational psychology*, 8(2), pp.155–177. doi:10.1080/135943299398302

**World Health Organization.** (s.f.). “Mental Health” en *World Health Organization Western Pacific Region*. Disponible en: [http://www.wpro.who.int/topics/mental\\_health/en/](http://www.wpro.who.int/topics/mental_health/en/) [Accesado el día 23 de febrero de 2018]

**World Health Organization.** (2011). *Impact of economic crises on mental health*. World Health Organization.